



**AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEKERJA KARENA PERUSAHAAN PAILIT**
(LEGAL CONSEQUENCES OF TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS
DUE TO BANKRUPT COMPANIES)

Henny Saida Flora¹, Mymoonah. R.M.Sitanggang²
Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas
e mail : hennysaida@yahoo.com

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja terikat dalam sebuah perjanjian kerja, sehingga ketika pengusaha mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, maka pengusaha wajib membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Permasalahan sering terjadi, misalnya pada penghitungan besaran upah yang berhak diterima oleh karyawan

Kata kunci : akibat hukum,; pailit; pemutusan hubungan kerja; perusahaan.

Abstract

Termination of employment is termination of employment due to a certain matter which results in the termination of the rights and obligations between the worker/laborer and the entrepreneur. Basically, employers and workers are bound by a work agreement, so that when the entrepreneur terminates the work agreement before the specified time period, the employer is obliged to pay compensation to the worker in the amount of his wages until the expiration of the work agreement period. Problems often occur, for example in calculating the amount of wages that are entitled to be received by employees

Keywords: bankruptcy; legal consequences; layoffs; companies; bankruptcy

I. PENDAHULUAN

PHK secara yuridis telah tercantum dalam Pasal 1 angka 25 UU 13/2003, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan dasar dari PHK sendiri adalah ketentuan dalam Pasal 150 UU 13/2003 yang menyatakan bahwa “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja di bidang usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain

yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.” Menentukan terjadinya PHK tidak dapat dilakukan tanpa adanya pertimbangan-pertimbangan sebelumnya. Di dalam Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa PHK baru dapat terjadi setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pertimbangan dari hal tersebut adalah bahwa PHK merupakan hal paling buruk yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu hubungan industrial. PHK merupakan awal dari penderitaan bagi pekerja, maksudnya permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari



baginya dan keluarganya¹ Terjadinya PHK seharusnya dapat dihindari dengan melakukan segala upaya seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 151 ayat (1) UU 13/2003 dan dijadikan sebagai tindakan terakhir apabila terjadi suatu perselisihan hubungan industrial²

Hubungan pekerja dan pengusaha³ merupakan hubungan ketergantungan Hal tersebut dikarenakan pengusaha tidak dapat melakukan usahanya tanpa ada pekerja, sebaliknya pekerja juga tidak dapat bekerja tanpa adanya suatu lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pengusaha. Walaupun hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan, pengusaha selalu mempunyai posisi yang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja.

Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha telah disadari pemerintah dengan disahkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada tanggal 25 Maret 2003. Dalam undang-undang tersebut telah diatur secara terperinci mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Kenyataan bahwa kegiatan pengusaha tidak selamanya mendapatkan keuntungan sehingga menyebabkan perusahaan yang didirikan untuk menjalankan usaha tertentu bangkrut. Keadaan perusahaan yang bangkrut sehingga tidak dapat memenuhi segala kewajiban kepada para kreditor menyebabkan perusahaan tersebut dapat diajukan agar dipailitkan.

Ketimpangan pengusaha dan pekerja lebih sering terjadi saat perusahaan mengalami kerugian saat menjalankan proses usaha. Bahkan sebelum perusahaan diajukan pailit, pekerja telah mengalami ketidakpastian pembayaran hak-haknya. Pekerja pada perusahaan pailit merupakan

salah satu pihak yang menjadi kreditor perusahaan pailit. Tapi kedudukan dan kemampuan pekerja seringkali menyebabkan hak-hak pekerja pada perusahaan pailit diabaikan. Hal ini merupakan hal yang bertolak belakang dengan tanggung jawab dan peran pekerja bagi perusahaan pailit. Aturan-aturan dalam hukum kepailitan tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja pada perusahaan pailit. Hal ini karena pada realitasnya kedudukan pekerja tidak pernah didahulukan.

II. PEMBAHASAN

1. Pemutusan Hubungan Kerja yang Disebabkan Karena Pailit

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja /buruh karena perusahaan pailit. Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum berdasarkan UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Secara rinci, ketentuan mengenai PHK tersebut tertuang dalam Pasal 39 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Hak Pekerja terbagi atas hak upah dan hak selain upah seperti pesangon dan lain sebagainya. Hak upah pekerja termasuk dalam utang harta pailit .Artinya, dianggap sebagai harta pailit yang harus dibayarkan sebelum didistribusikan kepada semua kreditor termasuk kreditor separatis. Dasar hukumnya adalah pasal penjelasan pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya, putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor : 67/PUU-XI/2013 kembali menegaskan

menyediakan berbagai produk dan jasa yang dibutuhkan masyarakat, antara lain menyediakan berbagai produk dan jasa yang dibutuhkan masyarakat antara lain, menyediakan kesempatan kerja bagi pencari kerja, dan membantu penerimaan negara melalui pajak, Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 7

¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 158.

² *Ibid.* hal. 159.

³ Pengusaha merupakan suatu organisasi bisnis yang bertujuan meningkatkan nilai perusahaan yang salah satu tujuannya adalah untuk memperoleh laba. Perusahaan pada kenyataannya tidak hanya menjalankan misi para pemegang saham, tetapi juga



kedudukan pekerja/buruh pada perusahaan pailit adalah didahulukan diantara semua jenis kreditur, termasuk tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah. Pekerja/Buruh yang mengalami PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak. Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45(empat lima) hari sebelumnya.

Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan dua peraturan mengenai hak pekerja yang saling melengkapi satu dan lainnya. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak memiliki ketentuan yang komperhensif. Sebagai bukti konkrit dari ketidak komprehensifan konsep Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena itu, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perbedaan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang lebih komprehensif yakni Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja dari pengusaha dan Pemutusan Hubungan Kerja dari buruh.

Masing-masing jenis pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi yuridis yang berbeda. Konsekuensi yuridis tersebut berupa prosedur PHK serta hak-hak normative yang diterima oleh pekerja/buruh misalnya, pekerja/buruh yang mengundurkan diri dengan pekerja yang di PHK karena perusahaan dinyatakan pailit akan berbeda hak-hak normatif yang diterima oleh pekerja/buruh. Dalam hal pekerja mengundurkan diri baik status perusahaan sedang dinyatakan pailit

maupun tidak sedang dinyatakan pailit, maka tidak perlu meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan serta pekerja/buruh tidak mendapatkan uang pesangon melainkan hanya uang penggantian hak dan uang pisah. Sedangkan jika pekerja/buruh di-PHK dengan alasan perusahaan pailit, maka disamping perlu penetapan dari lembaga yang berwenang juga pekerja/buruh memperoleh uang pesangon, uang penghargaan, dan hak-hak lainnya.

Dalam rumusan pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimnana pekerja/buruh diterima bekerja; penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, pengaturan mengenai hak pekerja/buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan didukung oleh pemberlakuan Undang-Undang Kepailitan. Kedua undang-undang tersebut kembali ditegaskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 67/PUU-XI/2013.

2. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Para Perusahaan Pailit

Hak pekerja merupakan salah satu komponen hak asasi manusia yang dilindungi oleh undang-undang. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia.

Hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri. Namun undang–



undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena *law enforcement* yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.

Tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk subordinasi tersebut, hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang buruh.

Meskipun demikian, apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau tidak ada SP/SB di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI.

Oleh karena itu, PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK), ⁴yaitu sebagai berikut:

- a. PHK oleh majikan /pengusaha, yaitu PHK oleh perusahaan terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu;
- b. PHK oleh pekerja /buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;

- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja;
- d. PHK oleh pengadilan (PPHI), yaitu oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

PHK dapat ditinjau dari pihak majikan dan dari pihak buruh. Dari pihak majikan/pengusaha, PHK dapat menyebabkan terganggunya proses produksi yang akibatnya perusahaan merugi, pengeluaran biaya tambahan akibat harus memberi pesangon dan perusahaan dapat kehilangan tenaga yang terampil. Jika dilihat dari sudut pandang tenaga kerja/buruh, PHK dapat mengakibatkan kehilangan nafkah dan kehilangan status. Kehilangan nafkah dapat dikompensasikan dengan pemberian uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja, dan anti kerugian.

Menurut Joseph E. Stiglitz sebagaimana dikutip oleh Zulkarnain Sitompul, hukum kepailitan harus mengandung tiga prinsip. Pertama, peran utama kepailitan dalam ekonomi kapitalis modern adalah untuk menggalakkan reorganisasi perusahaan. Hukum Kepailitan harus memberikan waktu cukup cukup bagi perusahaan untuk melakukan pembenahan perusahaan. Kedua, meskipun tidak dikenal hukum kepailitan yang berlaku universal dan ketentuan kepailitan telah berkembang dari waktu ke waktu seiring dengan perubahan keseimbangan politik diantara para pelaku, transformasi struktural perekonomian dan perkembangan sejarah masyarakat, namun setiap hukum kepailitan bertujuan menyeimbangkan beberapa tujuan termasuk melindungi hak-hak kreditur dan menghindari terjadinya likuidasi prematur.

⁴ Darwan Prints, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.133



Ketiga, Hukum kepailitan mestinya tidak hanya memperhatikan kreditur dan debitur tetapi yang lebih penting lagi adalah memperhatikan kepentingan *stakeholder* yang dalam kaitan ini yang terpenting adalah pekerja. Ketentuan kepailitan memang telah memberikan hak istimewa untuk pembayaran gaji buruh yang terutang. Akan tetapi bagaimana dengan hak-hak buruh lainnya. Disamping itu juga perlu dilihat apakah pailit menimbulkan dampak luas bagi konsumen atau menyebabkan terjadinya dislokasi ekonomi yang buruk. Singkat kata, kepailitan adalah ultimum remedium, upaya terakhir.⁵

3. Penyelesaian Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit.

Setelah dinyatakan pailit, kurator yang telah ditunjuk pada saat debitur dinyatakan pailit berhak melakukan pengurusan dan pemberesan. Adapun tahapan dalam pengurusan dan pemberesan antara lain:

- a. Tahapan Administratif, Dalam kapasitas administratif-nya Kurator bertugas untuk mengadministrasikan proses-proses yang terjadi dalam kepailitan, misalnya melakukan pengumuman, mengundang rapat-rapat kreditur, mengamankan harta kekayaan debitur pailit, melakukan inventarisasi harta pailit; serta membuat laporan rutin kepada Hakim Pengawas. Dalam menjalankan kapasitas administratif, Kurator memiliki kewenangan antara lain kewenangan untuk melakukan upaya paksa seperti paksa badan/gijzeling, melakukan penyegehan bila perlu.
- b. Tahapan pengurusan/pengelolaan harta pailit, Selama proses kepailitan belum sampai pada keadaan insolvensi (pailit), maka Kurator dapat melanjutkan pengelolaan usaha-usaha debitur pailit sebagaimana layaknya organ perseroan (direksi) atas ijin rapat kreditur. Namun

Pengelolaan hanya dapat dilakukan apabila debitur pailit masih memiliki suatu usaha yang masih berjalan. Kewenangan yang diberikan dalam menjalankan pengelolaan ini termasuk diantaranya kewenangan untuk membuka seluruh korespondensi yang ditujukan kepada debitur pailit; kewenangan untuk meminjam dana pihak ketiga dengan dijamin dengan harta pailit yang belum dibebani demi kelangsungan usaha; kewenangan khusus untuk mengakhiri sewa, memutuskan hubungan kerja, dan perjanjian lainnya.

- c. Tahapan penjualan-pemberesan, Tugas yang paling utama bagi Kurator adalah untuk melakukan pemberesan. Maksudnya pemberesan di sini adalah suatu keadaan dimana kurator melakukan pembayaran kepada para kreditor konkuren dari hasil penjualan harta pailit. Kiranya demikian deskripsi singkat mengenai tugas Kurator, masih banyak deskripsi lain yang lebih luas dari tugas seorang kurator-pengurus, namun secara umum informasi inilah yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk mengerti tugas kurator-pengurus. Penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pada perusahaan pailit memiliki 2 (dua) aspek hukum yang harus saling menyesuaikan, yakni ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Keadaan ini menjadi masalah saat amar putusan pernyataan pailit oleh pengadilan niaga terhadap suatu perusahaan tidak mencantumkan posisi dan kedudukan masing-masing kreditur. Keadaan ini menyebabkan masing-masing kreditur selalu memberikan penafsiran hukum yang paling menguntungkan dirinya masing-

⁵ Ivida, D.A. Suci, 2016, *Hukum Kepailitan Kedudukan dan Hak Kreditor*

Atas Benda Jaminan Debitur Pailit, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta



masing. Pada kedudukan tersebut, hak pekerja⁶ pada perusahaan yang dipailitkan adalah telah dilindungi oleh peraturan perundang-undangan, yakni Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut memberikan penegasan bahwa kedudukan pekerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit adalah kreditur yang didahulukan pembayarannya. Pembayaran hak pekerja tersebut selanjutnya diatur dalam Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja /buruh karena perusahaan pailit (bangkrut). Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pemutusan hubungan kerja tersebut tertuang pada pasal 39 ayat 1 dan 2.

4. PHK Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021

PHK hanya dikenal dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sedangkan dalam PKWT tidak ada PHK, sebab hubungan kerja putus dengan sendirinya. Pada saat berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya pekerjaan. PP 35 Tahun 2021 tentang PHK mewajibkan pengusaha membayar kompensasi dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Jenis-jenis kompensasi PHK meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang pisah, dan uang penggantian hak. Besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja (UPMK)/uang pisah didasarkan pada masa kerja karyawan. Ketentuan tentang besaran hak karyawan PHK dalam PP 35/2021 berbeda dari sebelumnya. Jika dalam UU Ketenagakerjaan, ketentuan pengali

pesangon adalah 1 sampai 2 kali. Maka dalam PP 35/2021 berubah menjadi 0,5 sampai 2 kali. Artinya, kini perusahaan dapat memberikan pesangon karyawan PHK tidak utuh.

Apabila pekerja mengalami PHK akibat perusahaan yang mengalami pailit maka pekerja berhak mendapat hak-hak mereka, hal ini termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 95 ayat (4) menjelaskan apabila sebuah perusahaan pailit upah dan hak-hak pekerja adalah utang yang pembayarannya didahulukan. Secara tidak langsung pasal ini menyatakan bahwa pekerja memiliki hak privilege atau hak istimewa untuk didahulukan pembayarannya. Namun kedudukan pekerja yang memiliki hak privilege yang didahulukan pembayaran utangnya dari hak utang lain tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pemabayaran Utang.

Adanya perbedaan pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang sama-sama merupakan undang-undang khusus dan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memiliki kedudukan yang sama. Perbedaan pengaturan tersebut menyebabkan tidak adanya kepastian hukum terhadap hak pekerja pada saat perusahaan dinyatakan pailit yang didahulukan pembayarannya dari hak utang lainnya.

Dalam kepailitan baik pemegang hak jaminan ataupun hak privilege pada dasarnya mempunyai kedudukan yang

⁶ Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, dibawa perintah pemberi kerja dan atas jasanya dalam pekerja itu menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain tenaga kerja baru disebut pekerja/buruh bila ia melakukan

pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, Darwis anatami, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*, Deepublish Yogyakarta, hlm.12



sama, sesuai dengan prinsip paritas creditorum. Namun prinsip pari passu prorata parte menyatakan kekayaan itu adalah jaminan bersama untuk semua pemegang hak dan pembagiannya harus secara proporsional, kecuali berdasarkan undang-undang harus didahulukan pembayarannya. Pekerja sebagai salah satu pihak yang mempunyai hak untuk dibayar utang upahnya yang muncul karena perjanjian kerja memiliki hak untuk didahulukan pembayaran piutangnya atau pekerja memiliki hak istimewa. Pekerja memiliki hak istimewa diatur Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan dalam Pasal 95 ayat (4) yang intinya disebutkan perusahaan yang pailit atas dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak lain dari pekerja adalah utang yang didahulukan pembayarannya. Kedudukan hak pekerja yang dijamin dalam pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak lantas membuat kedudukan hak pekerja memiliki posisi hukum yang jelas.

Apa yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pekerja yang memiliki hak istimewa kenyataannya dalam pembayaran utang upah⁷ atau hak-haknya seringkali ditempatkan setelah pembayaran utang kepada hak tagih atas negara, kantor lelang, badan umum bentukan pemerintah dan utang lainnya yang memiliki hak jaminan. Hal ini terjadi karena Undang-Undang Kepailitan dan Kewajiban Penundaan Pembayaran Utang tidak memberikan pengaturan yang tegas mengenai posisi hak pekerja yang memiliki hak didahulukan pembayaran piutangnya dari utang-utang lain dalam perusahaan. Dalam Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pasal 39 ayat (2) mengatur mengenai upah pekerja, dalam pasal ini menyatakan sejak pailit diucapkan upah yang terutang sebelum

atau sesudah putusan diucapkan adalah utang harta pailit. Dilihat dari pasal tersebut jelas tidak mengatur bahwa utang upah pekerja didahulukan pembayarannya dan hanya merupakan utang harta pailit, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan jelas dikatakan upah pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Hal ini tentu menyebabkan permasalahan karena kedua undang-undang itu ada keterkaitan yang kuat.

Selain itu kedudukan hak pekerja tidak mempunyai kedudukan yang jelas juga diakibatkan oleh ketentuan pasal 55 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang pada intinya menyatakan bahwa setiap kreditur pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, atau hak agunan atas kebendaan lainnya, dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Dan Pasal 138 Undang-Undang Kepailitan dan Pembayaran Utang yang intinya menyatakan piutang yang dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut kemungkinan tidak akan dapat dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya.

Dari bunyi pasal tersebut tentu telah mengesampingkan hak pekerja karena tidak memberikan jaminan hukum yang adil bagi hak pekerja. Ketentuan dalam pasal itu telah mengesampingkan kedudukan hak pekerja yang memiliki hak didahulukan pembayaran utang upah dan hak-hak lainnya dan lebih mengutamakan pemegang hak jaminan.

⁷ Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Upah menjadi hak bagi pekerja/buruh setelah memenuhi kewajibannya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah disepakati

bersama dengan pemberi kerja/pengusaha, dan upah menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha, Hayani Rumundang, 2021, *Potret Pengupahan di Indonesia*, Kencana Adirasa, Bantul, hlm.6



Adanya pertentangan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang ini tentunya berdampak pada kedudukan hak pekerja yang memiliki hak didahulukan pembayaran utang upah dan hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 95 ayat (4), dimana kedudukan hak pekerja tidak memiliki kepastian hukum yang jelas

III. KESIMPULAN

Penyelesaian pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang mengalami pailit menurut UU Nomor. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dilakukan dengan dua cara yaitu: penyelesaian perselisihan dalam permasalahan hubungan industri khususnya terhadap terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja diupayakan melalui penyelesaian diluar pengadilan (non litigasi). Upaya penyelesaian perselisihan di luar jalur Pengadilan Hubungan Industri (non litigasi) ini dapat dilakukan dengan penyelesaian melalui 3 cara yaitu Bipartit, Mediasi, dan Konsolidasi dan dengan Pengadilan Hubungan Industri (litigasi) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industri. Berdasarkan hal tersebut, penyelesaian melalui pengadilan hubungan industri merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industri khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja setelah dilakukan upaya (non litigasi) Bipartit dan Mediasi maupun Konsolidasi yang dinyatakan gagal menyelesaikan perselisihan antara para pihak. Penyelesaian hak pekerja pada perusahaan pailit menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlindungan hukum hak-hak pekerja harus sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 156-157 UU Nomor 13 tahun 2003 yaitu pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Darwan Prints, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Darwis Anatami, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*, Deepublish, Yogyakarta
- Ivida, D.A. Suci, 2016, *Hukum Kepailitan Kedudukan dan Hak Kreditor Atas Benda Jaminan Debitor Pailit*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta
- I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang
- Hayani Rumundang, 2021, *Potret Pengupahan di Indonesia*, Kancababa Adirasa, Bantul
- Payaman J SImanjuntak, 2019, *Teori dan Sistem Pengupahan*, UI Publishing, Jakarta.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- , Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang *Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja*
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang *perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK)*.